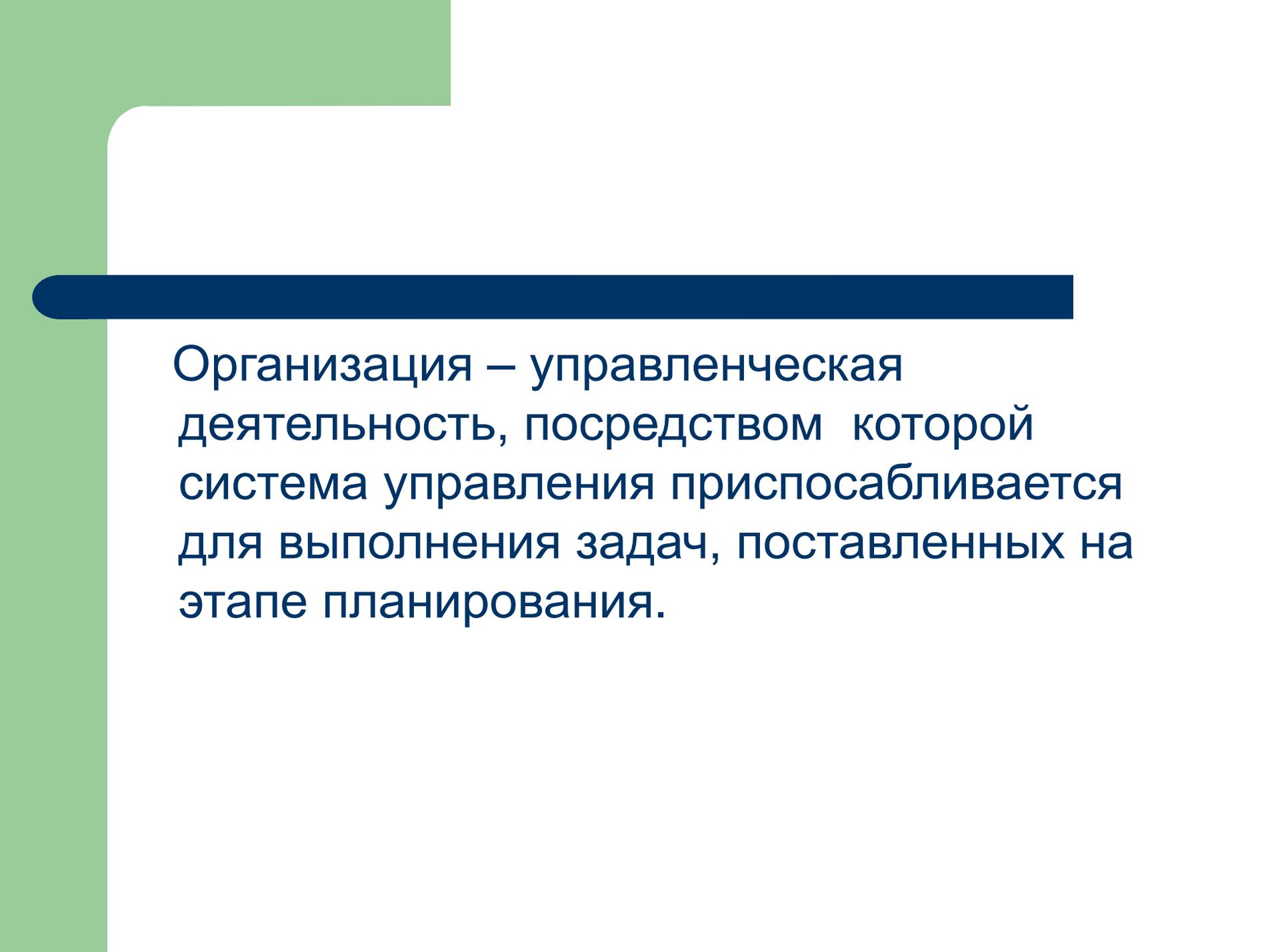


ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА





Организация – управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

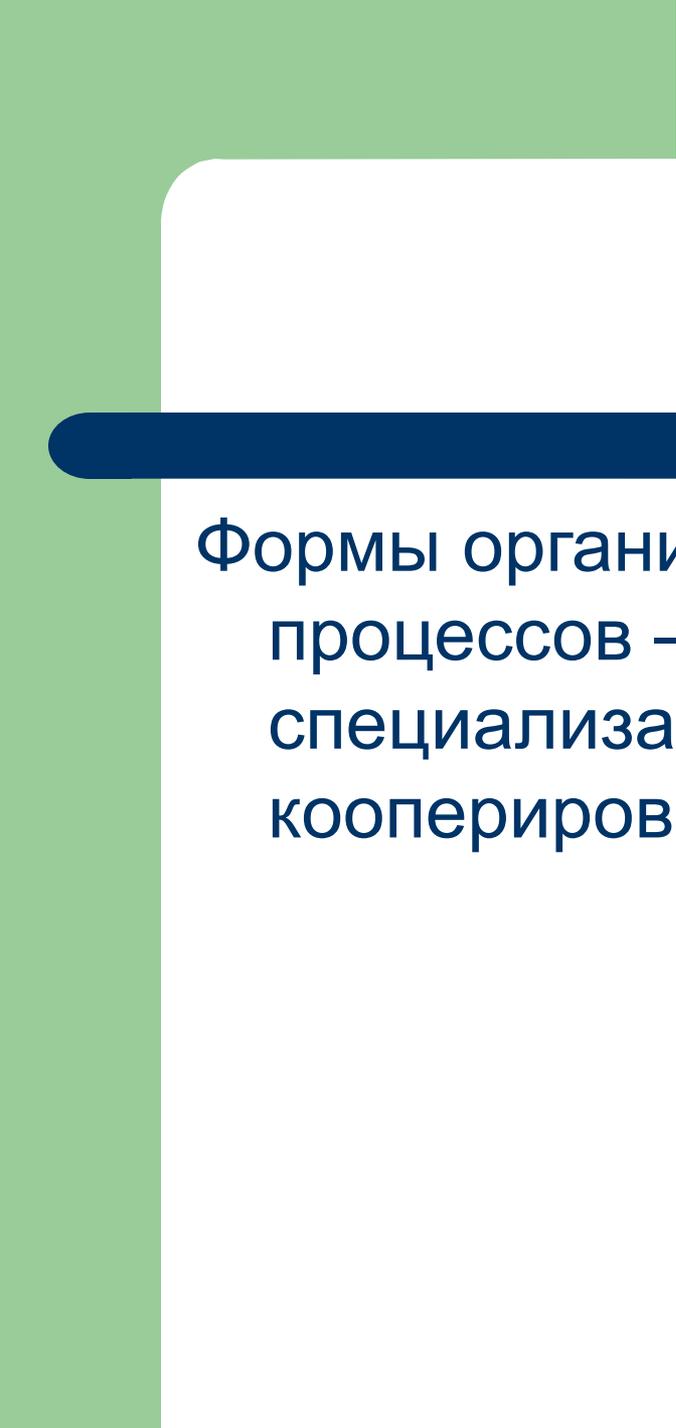
Организация как функция менеджмента реализуется через:

1) административно-оперативное управление :

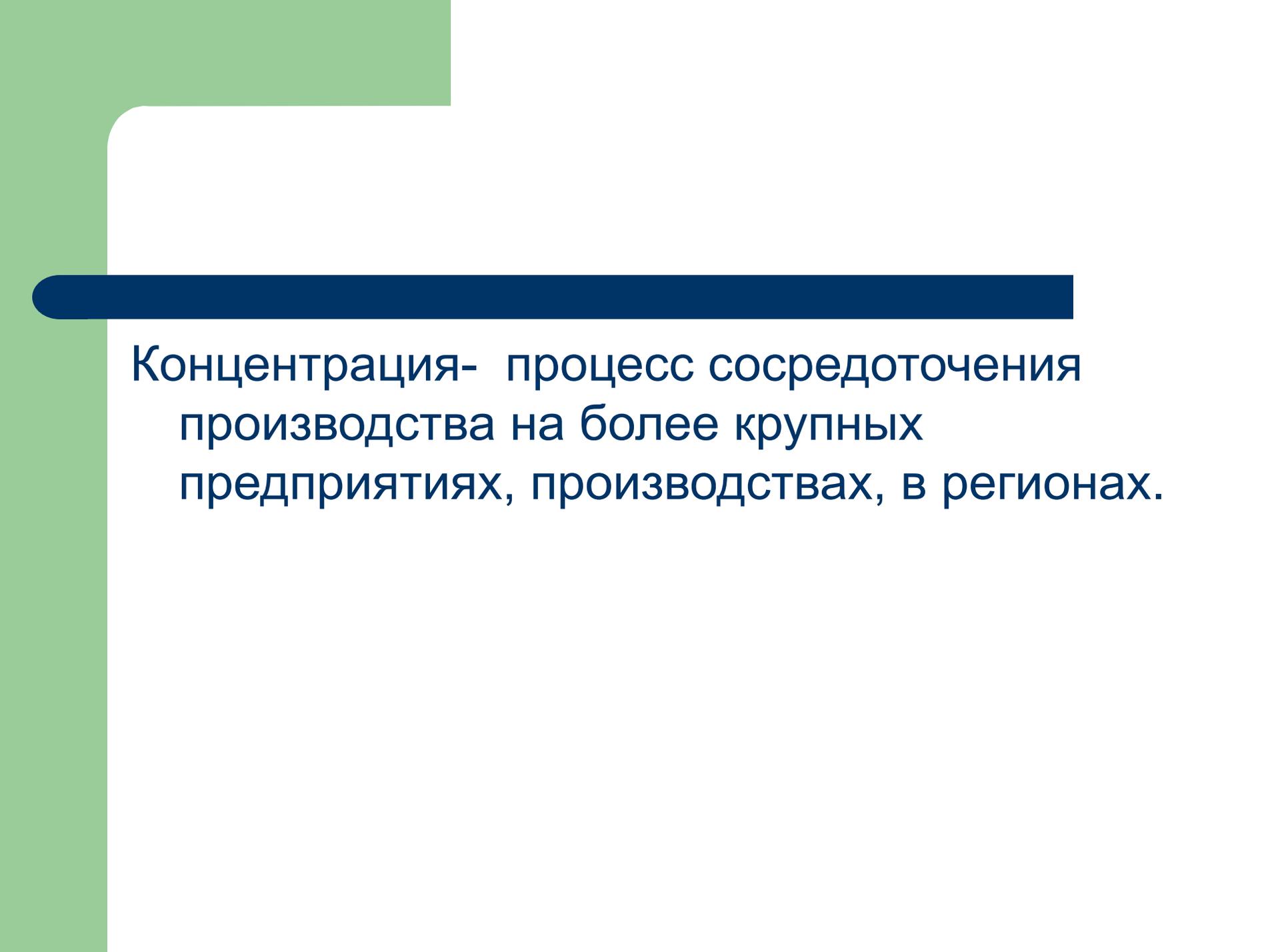
-  определение структуры предприятия;
-  распределение функций между подразделениями;
-  установление ответственности (предоставление прав) между работниками аппарата управления;

2) оперативное управление :

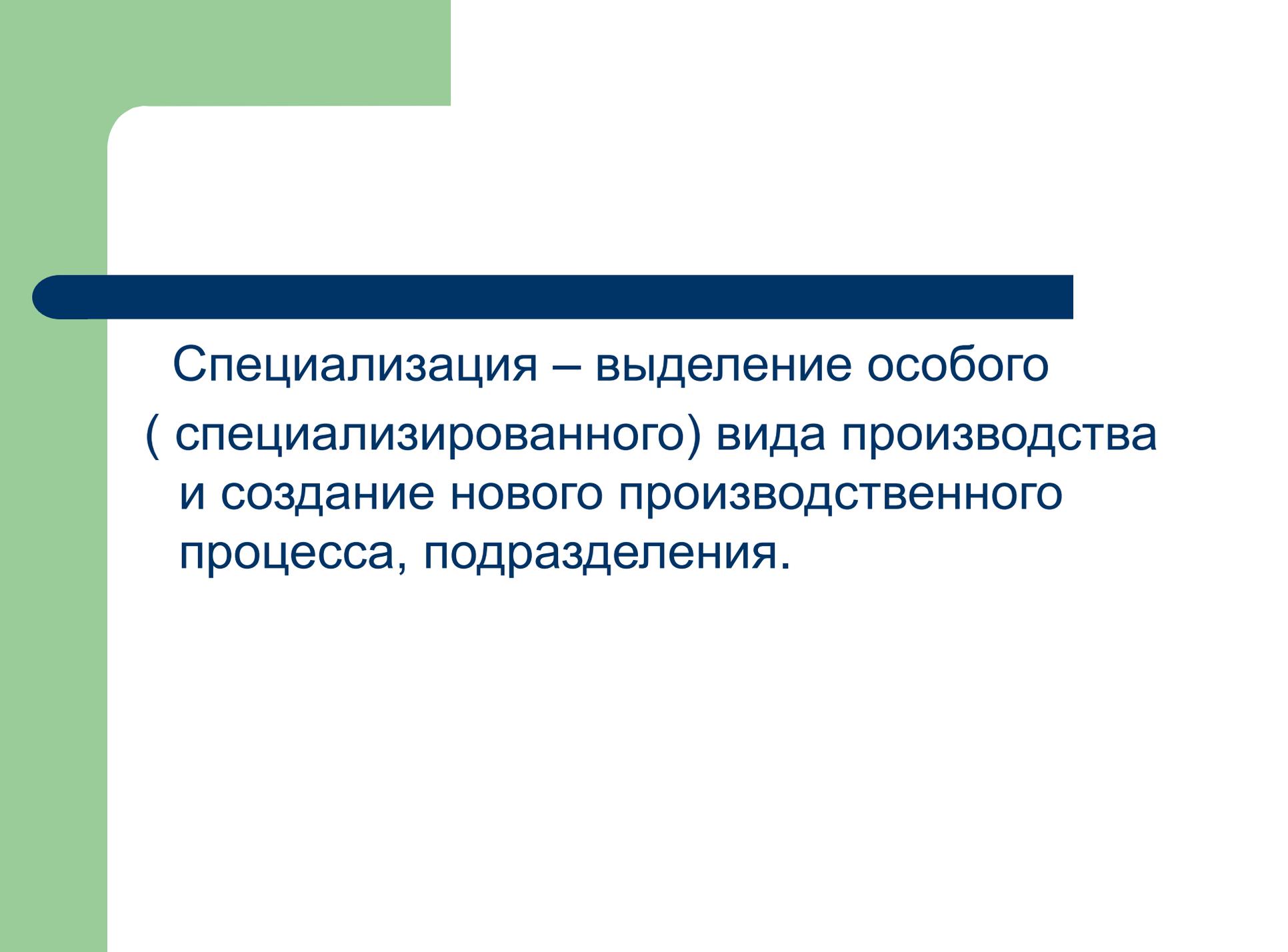
- периодическое или непрерывное сравнение фактических результатов с плановыми;
- корректировка результатов.



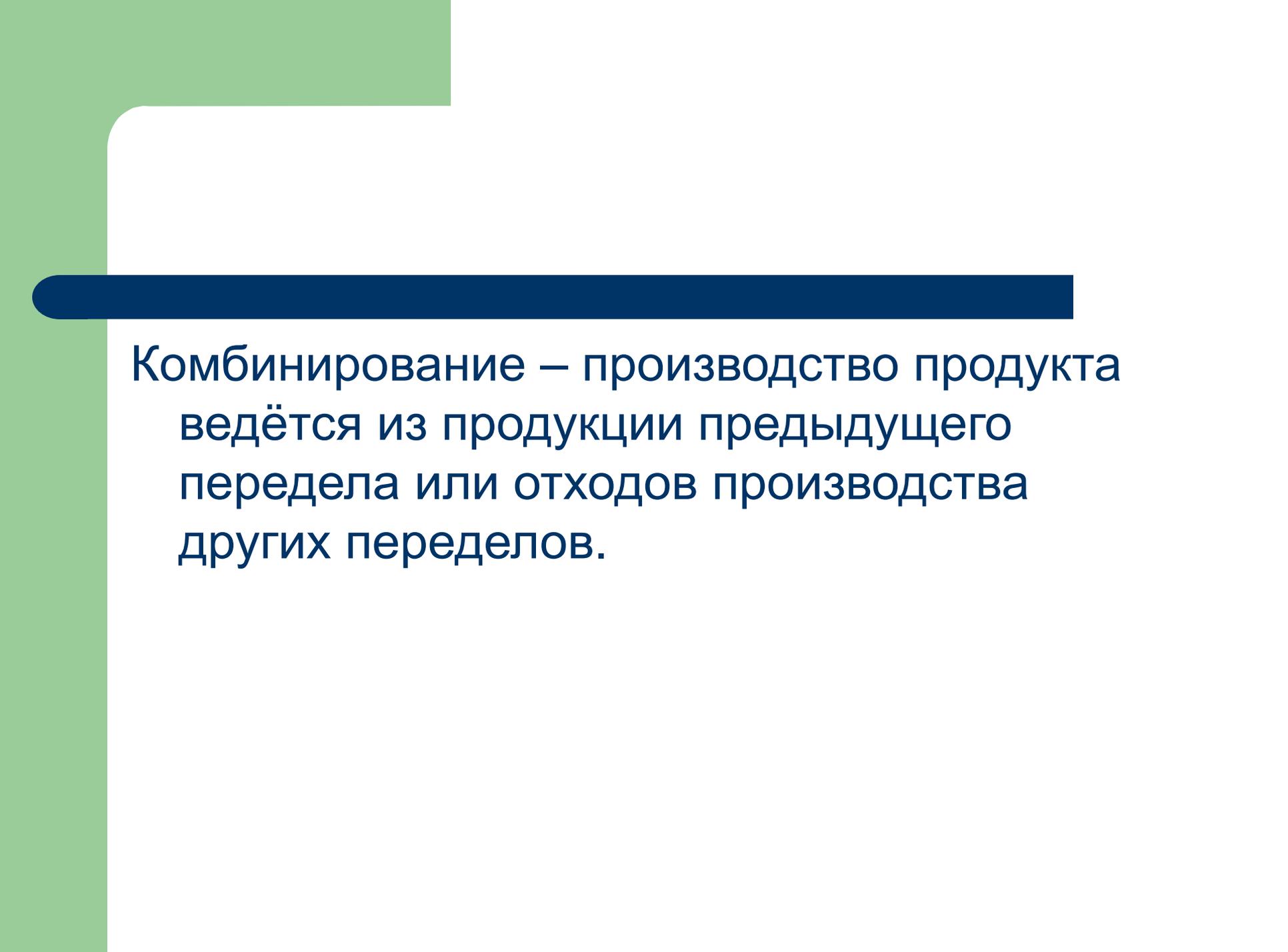
Формы организации производственных процессов – это концентрация, специализация, комбинирование, кооперирование.



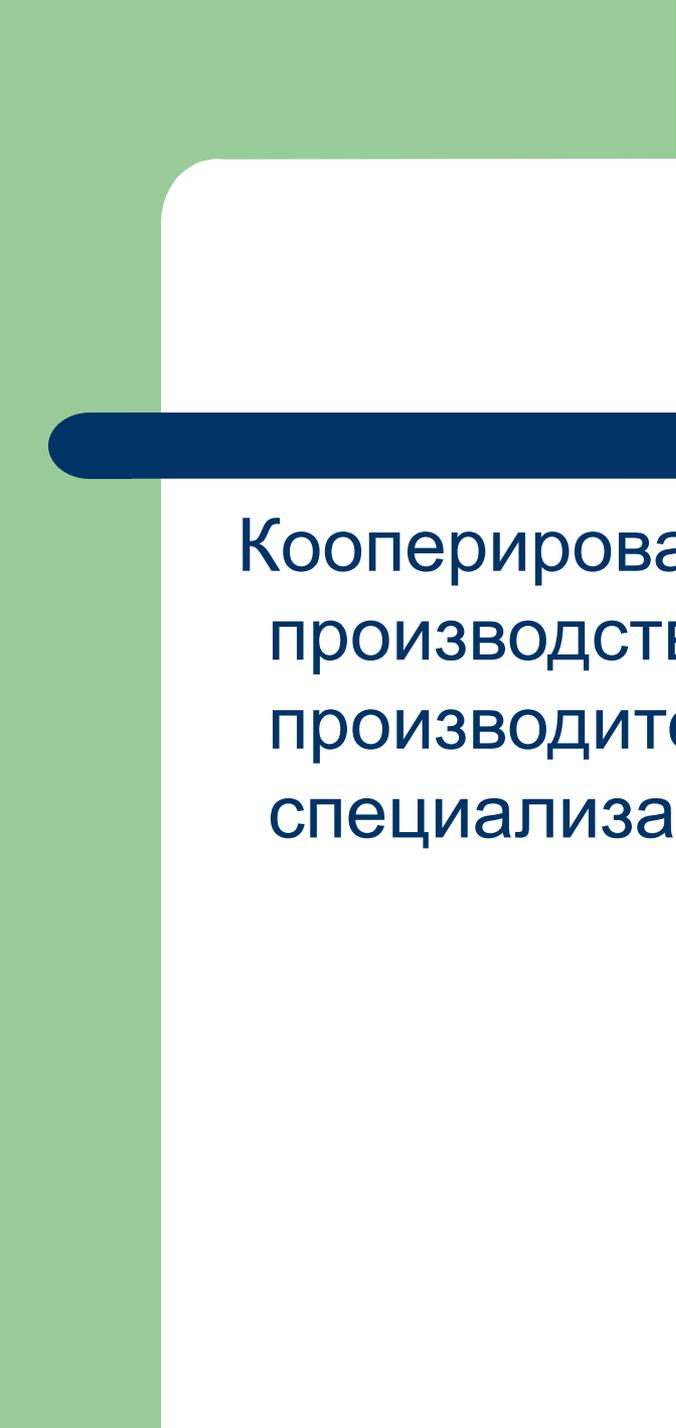
Концентрация- процесс сосредоточения производства на более крупных предприятиях, производствах, в регионах.



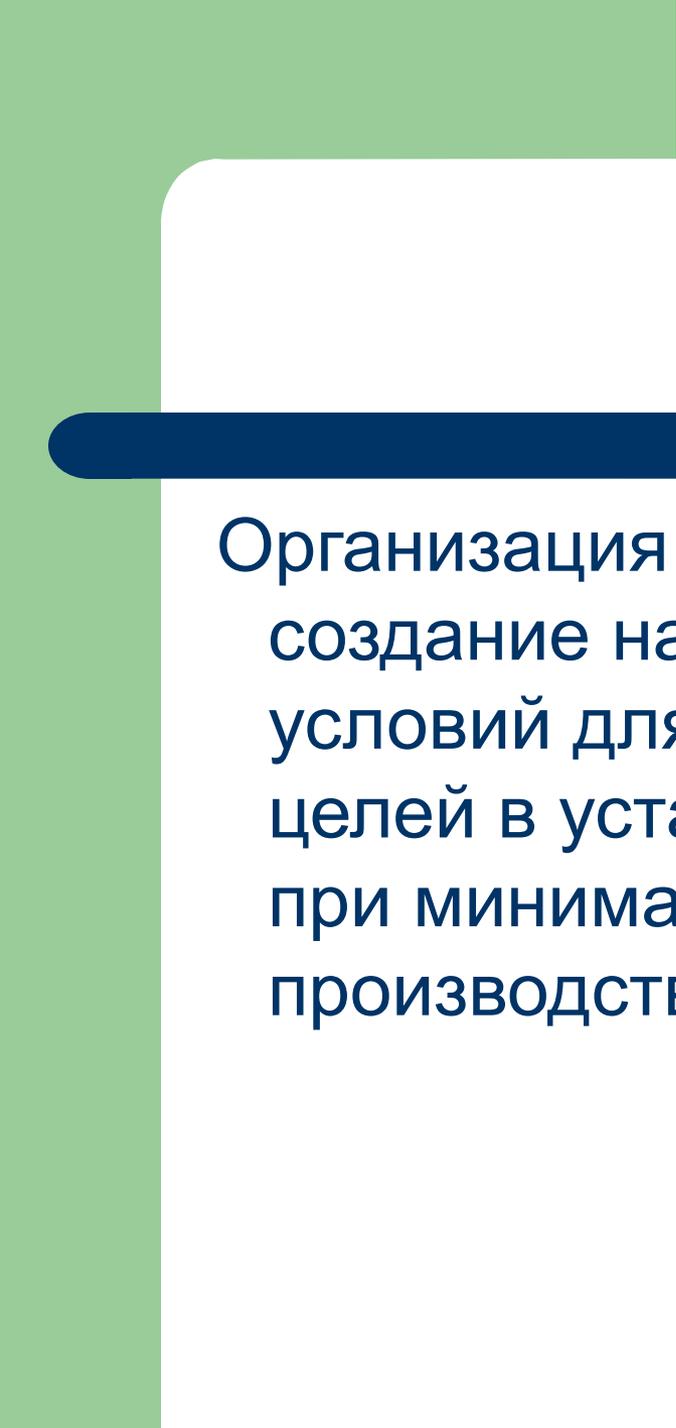
Специализация – выделение особого (специализированного) вида производства и создание нового производственного процесса, подразделения.



Комбинирование – производство продукта ведётся из продукции предыдущего передела или отходов производства других переделов.

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a light green vertical bar and a dark blue horizontal bar with rounded ends.

Кооперирование – установление
производственных связей между
производителями на основе их
специализации.

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a light green vertical bar and a dark blue horizontal bar with rounded ends.

Организация управления обеспечивает создание наиболее благоприятных условий для достижения поставленных целей в установленный период времени при минимальных затратах производственных ресурсов.

Основные принципы рациональной организации производственных процессов

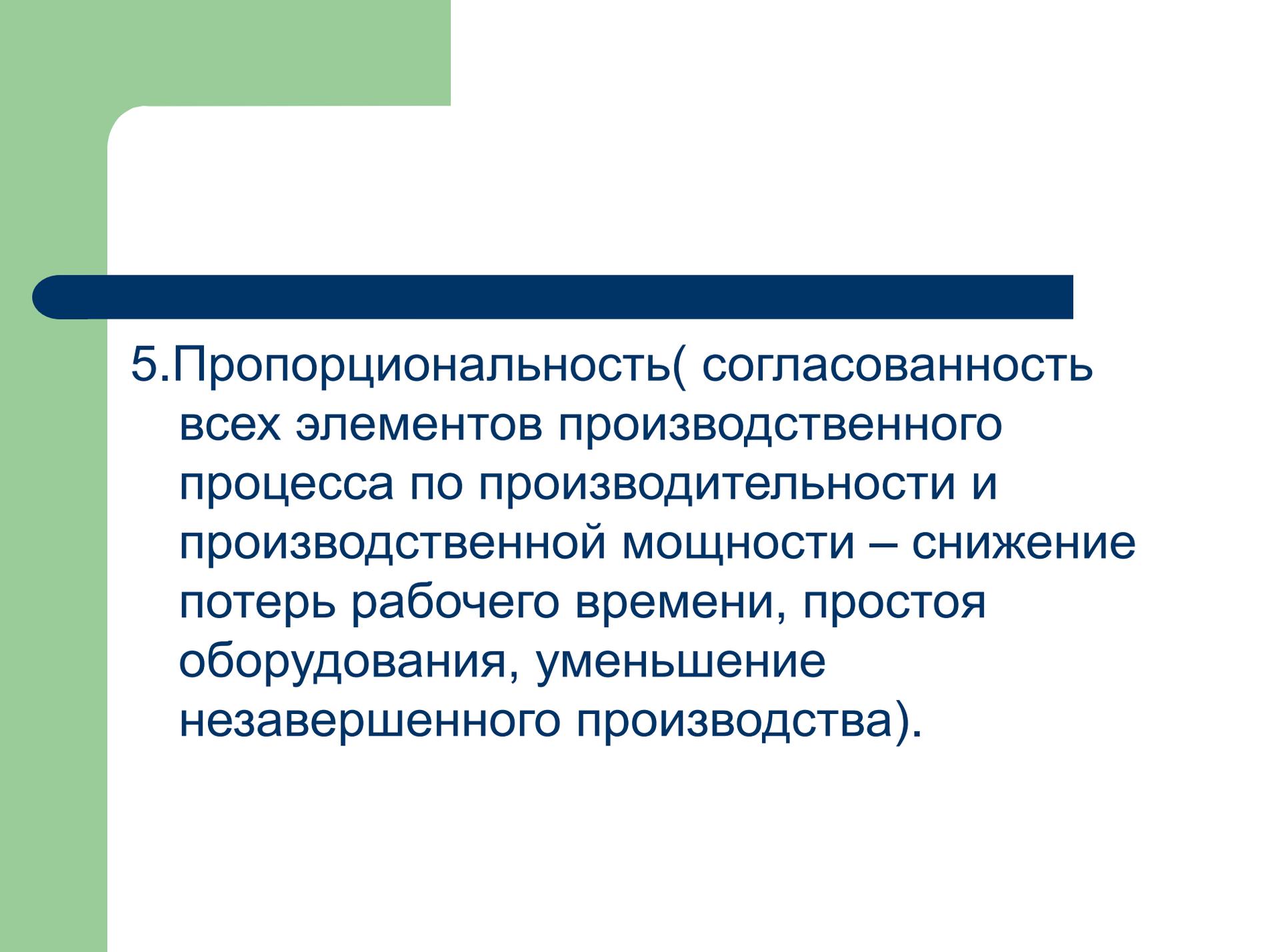
1. Непрерывность (требование движения предметов труда при котором каждая последующая операция начинается сразу после окончания предыдущей - сокращение потерь рабочего времени, обеспечение минимальной длительности производственного цикла).

2. Параллельность (требование одновременного выполнения отдельных операций и частей производственного процесса, обеспечиваемое за счёт совмещения или перекрытия их длительностей- сокращение межоперационных потерь рабочего времени, минимизация длительности производственного цикла).



3. Прямоточность- пространственное сближение рабочих мест и однонаправленность движения предметов труда от начальной до конечной операции – сокращение транспортных перерывов ,минимизация длительности производственного цикла.

4. Ритмичность (периодическая повторяемость определённых процессов и их частей через строго установленных промежутки времени, чередование производственных процессов и их частей в заданной последовательности – повышение производительности труда, уровня использования производственной мощности предприятия).



5. Пропорциональность(согласованность всех элементов производственного процесса по производительности и производственной мощности – снижение потерь рабочего времени, простоя оборудования, уменьшение незавершенного производства).

Функция организация и выбор структуры

Одной из главных проблем при осуществлении функции организации заключается в том, что менеджеры должны выбрать подходящую для каждого конкретного случая структуру.

Под структурой понимается система связей между ресурсами управляющей системы.

Цель структуры состоит в обеспечении условий для наиболее рационального использования каждого ресурса в процессе достижения управленческой системы намеченных её целей.



Организационные структуры делятся на :

-формальные;

-неформальные

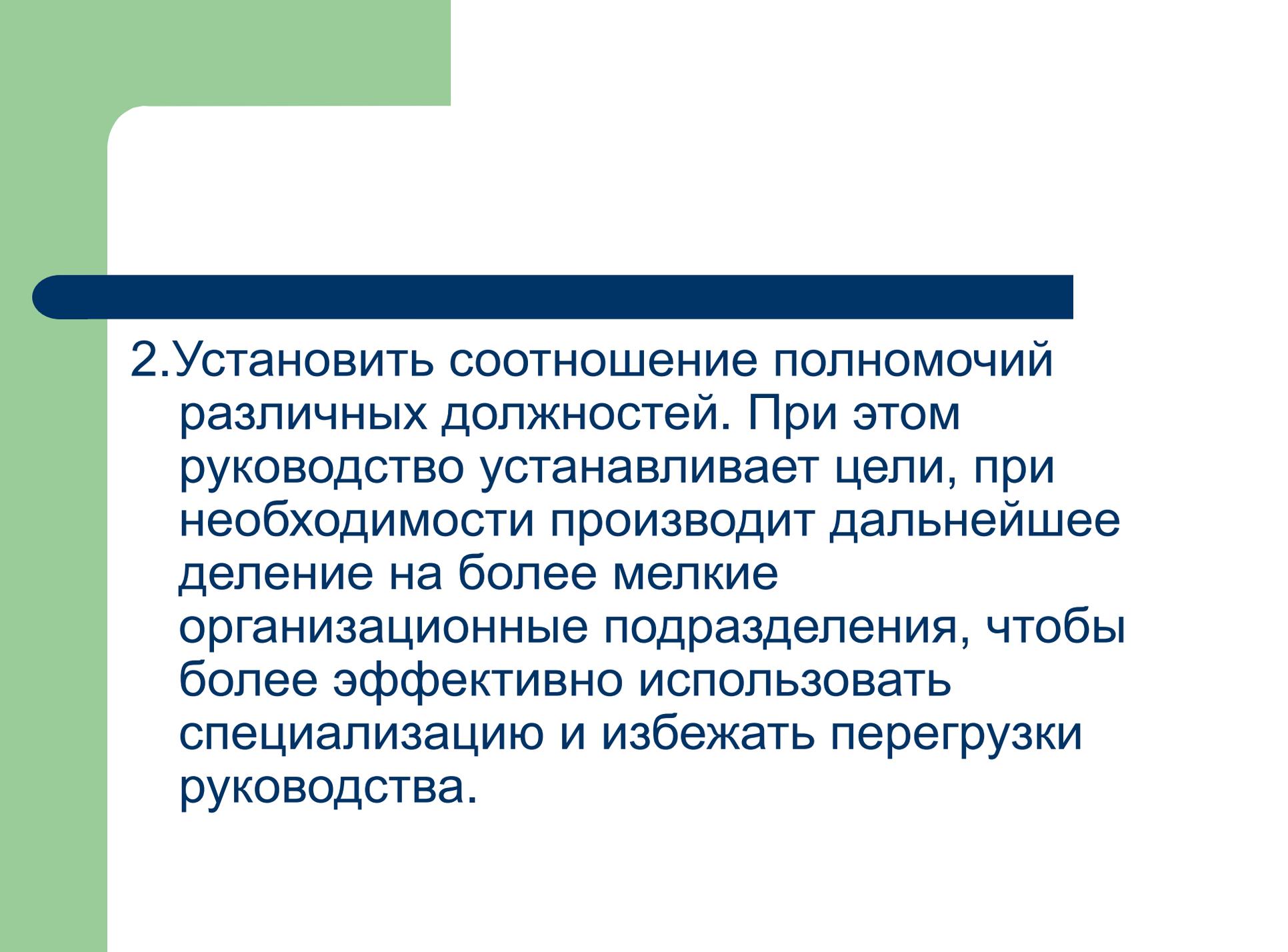
Формальная структура- это отношения между организационными ресурсами, как они определены управляющей системой.

Формальная организация – это предварительно спланированная структура полномочий и функций, которая устанавливается на основе сложившегося взаимодействия между компонентами организации.

Этапы разработки структуры организации

Можно выделить следующие этапы разработки структуры организации:

1. Осуществить деление организации по горизонтали на широкие блоки, соответствующие направлениям деятельности по реализации стратегии, при этом решить, какие виды деятельности должны выполняться каждым из подразделений.



2. Установить соотношение полномочий различных должностей. При этом руководство устанавливает цели, при необходимости производит дальнейшее деление на более мелкие организационные подразделения, чтобы более эффективно использовать специализацию и избежать перегрузки руководства.

3. Определить должностные обязанности как совокупность определённых задач и функций и поручить их выполнение конкретным лицам.

Также функция организация является средством, обеспечивающим взаимоотношения полномочий на предприятии, т.е. связывает руководство и низшие уровни работающих и обеспечивает возможность распределения задач.



Делегирование полномочий – это передача от руководителя подчиненным права принятия определённых решений или права на решение определённых проблем. При этом делегируются только полномочия, ответственность не передается, так как исполнитель сам должен принять её на себя.



Неформальная структура характеризуется как комплекс неформальных отношений, устанавливающихся между участниками предприятия в процессе совместной деятельности.

Неформальные отношения устанавливаются естественным путем и моделируются на основе индивидуальных норм, ценностей и социальных связей.

Процесс делегирования полномочий включает следующие этапы :

-  поручение работникам индивидуальных конкретных заданий;
-  -предоставление соответствующих полномочий и ресурсов подчинённым;
-  -формулирование обязательств подчинённых выполнить порученные им задания.

Основные принципы делегирования

- единоначалие – сотрудник получает задания и отвечает за их выполнение перед одним руководителем;
- соответствие – состав задач должен соответствовать характеру полномочий сотрудника;
- координация – состав полномочий должен динамично корректироваться в соответствии с новыми заданиями сотрудника;

- достаточность – масштабы ответственности не должны превышать индивидуальные возможности сотрудника;
- мотивированность – расширение ответственности должно мотивироваться повышением оплаты или лидерства.



СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ !!